

COMITÉ D'ENTREPRISE Attributions économiques – Suppressions d'emploi – Obligation de discrétion – Portée – Réorganisation et plan de départs « volontaires » – Consultation – Absence de preuve de la nature confidentielle des éléments – Trouble manifestement illicite – Levée de l'obligation.

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE Réorganisation et plan de départs « volontaires » – Suppressions d'emploi – Plan de reclassement interne – Nécessité (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 novembre 2014

Sanofi Aventis recherche et développement (R&D) contre CCE Sanofi (p. n°13-17.270)

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé, que la société Sanofi Aventis recherche et développement (R&D) a annoncé en juillet 2012 un nouveau projet de réorganisation des métiers de la R&D, ainsi que de ceux des fonctions support ; que dans le cadre de la procédure d'information consultation, l'employeur a adressé aux élus du comité central d'entreprise (CCE), le 2 octobre 2012, en vue d'une réunion fixée au 11 octobre suivant, deux documents intitulés « Projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 de Sanofi Aventis recherche et développement » et « Projet de plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires », classés confidentiels ; que le CCE a saisi le juge des référés sur le fondement de l'article 809 du code de procédure civile, d'une part, pour qu'il fasse interdiction à la société de se prévaloir des dispositions de l'article L.2325-5 du code du travail à propos de l'intégralité des documents et ordonne la reprise à l'origine des procédures d'information sur la base de documents transmis sans mention de confidentialité, d'autre part pour qu'il ordonne la transmission aux élus, préalablement à la convocation du CCE à la première réunion prévue dans le cadre de cette procédure, d'un document d'information mentionnant le nombre maximal de ruptures de contrats de travail envisagées, les catégories professionnelles au sein desquelles des suppressions d'emplois sont projetées et présentant un plan de sauvegarde de l'emploi conforme aux exigences légales ;

Sur le moyen unique, pris en ses deux premières branches :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de prononcer l'annulation des documents intitulés « Projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 de Sanofi Aventis recherche et développement » et « Projet de plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires », d'ordonner la reprise, à l'origine, des procédures d'information et consultation prévues par les articles L.2323-15 et L. 1233-28 du code du travail, et d'ordonner, préalablement à la convocation du CCE, la transmission à ses membres de documents conformes aux exigences légales, alors, selon le moyen :

1°/ que les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ; qu'il appartient au comité d'entreprise qui soutient que l'employeur a abusé de son droit d'exiger de lui le respect de la confidentialité des documents qu'il lui a transmis, de l'établir ; qu'en jugeant que c'est à l'employeur qu'il appartient d'établir en quoi

les informations transmises aux membres du comité d'entreprise revêtent un caractère confidentiel, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation des articles 1315 du code civil et L. 2325-5 du code du travail ;

2°/ que ne constitue pas un trouble manifestement illicite faisant obstacle à la préparation des réunions du comité d'entreprise et nécessitant la reprise de la procédure d'information consultation depuis l'origine, le fait pour l'employeur d'avoir qualifié de confidentiel le projet de réorganisation soumis à l'examen du comité d'entreprise lorsque, dans les faits, le projet ayant été rendu public par voie de presse dès sa transmission au comité d'entreprise, l'employeur a levé la confidentialité des documents litigieux à l'égard du comité d'entreprise avant même que le juge des référés ne statue ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt attaqué que le jour-même où le projet de réorganisation et d'adaptation Sanofi Aventis R&D 2012-2015 avait été transmis aux représentants du personnel, celui-ci avait été publié dans la presse, et que la société Sanofi Aventis R&D avait en conséquence levé la confidentialité à l'égard des membres du CCE lors de la réunion qui avait suivi, le 23 octobre 2012, soit avant même que ne statuent les premiers juges saisis en référé ; qu'en retenant néanmoins l'existence d'un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser en imposant à l'employeur la reprise de la procédure d'information-consultation depuis l'origine, la cour d'appel a violé l'article R. 1455-6 du code du travail, ensemble l'article L.2325-5 du code du travail ;

Mais attendu que pour satisfaire aux conditions de l'article L.2325-5 du code du travail, l'information donnée aux membres du comité d'entreprise, doit non seulement être déclarée confidentielle par l'employeur, mais encore être de nature confidentielle, au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, ce qu'il appartient à l'employeur d'établir ;

Et attendu que la cour d'appel qui a retenu que la société avait placé non pas, comme elle le prétendait, « la majeure partie », mais l'intégralité des documents adressés au CCE sous le sceau de la confidentialité sans justifier de la nécessité d'assurer la protection de l'ensemble des données contenues dans ces documents, ce dont il résultait que l'employeur avait porté une atteinte illicite aux prérogatives des membres du comité d'entreprise dans la préparation des réunions, qui ne pouvait être réparée que par la reprise de la procédure d'information et consultation à son début, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le moyen unique, pris en sa quatrième branche :
Vu l'article 4 du code de procédure civile ;

Attendu que pour prononcer l'annulation des documents intitulés « projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 de Sanofi Aventis R&D » et « projet de plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires » présentés par la société, l'arrêt retient que la direction de Sanofi Aventis s'engagerait-elle à ne recourir, comme elle l'affirme, qu'à des mesures volontaires pour atteindre l'organisation projetée, il n'est pas discuté que nombre de salariés des services « impactés » par la réorganisation, s'ils ne sont pas volontaires au départ ou pas éligibles au départ volontaires, devront être reclassés en interne, leur poste étant supprimé ou transformé ; qu'au reste, la société en convie en mettant en place une procédure destinée à favoriser et accompagner la « mobilité interne » au sein du groupe Sanofi, que, faute cependant d'avoir présenté un plan de sauvegarde de l'emploi conforme aux exigences légales en vue de la première réunion d'information et de consultation de son comité central d'entreprise, il y a lieu de faire cesser le trouble manifestement illicite qui en résulte ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, dans ses écritures reprises à l'audience, l'employeur affirmait que la réorganisation envisagée se ferait sur la base exclusive du volontariat, les variations d'effectifs résultant uniquement de la suppression de postes libérés à la suite des départs volontaires ou de mobilités internes volontaires, la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation du texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, sauf en ce qu'il ordonne la reprise à l'origine des procédures d'information et de consultation du comité central d'entreprise de la société Sanofi Aventis R&D prévue par l'article L.2323-15 du code du travail, sur la base de documents présentés conformément aux exigences légales telles qu'elles résultent de l'article L.2325-5 du code du travail, l'arrêt rendu le 11 mars 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

(M. Frouin, prés. – Mme Lambremon, rapp. – M. Richard de la Tour, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)

Note.

L'arrêt ci-dessus clôture pour partie une affaire antérieurement publiée dans ces colonnes (1). Elle met en lumière le détournement patronal de l'obligation de discrétion des représentant du personnel (L.2325-5) pour priver « les élus de toute possibilité de

communication avec les salariés » selon la formule d'un jugement solidement motivé (2).

La Cour d'appel, statuant en référé, avait constaté que l'apposition de l'exigence de confidentialité sur tous les éléments remis au Comité d'entreprise dans le cadre d'une réorganisation conduisant à un plan de départs « volontaires » excédait manifestement les prévisions légales. Saisie par un pourvoi de l'entreprise, la Chambre Sociale énonce ci-dessus « pour satisfaire aux conditions de l'article L.2325-5 du code du travail, l'information donnée aux membres du comité d'entreprise, doit non seulement être déclarée confidentielle par l'employeur, mais encore être de nature confidentielle, au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, ce qu'il appartient à l'employeur d'établir » (3). Autrement dit le respect de la procédure formelle de « classification » préalable des documents ne suffit (heureusement) pas, il convient que les informations présentent une nature intrinsèquement confidentielle ; c'est à l'employeur que revient de justifier cette caractéristique. Cette analyse n'est pas nouvelle (4), mais c'est la première fois que la Cour de cassation l'énonce ainsi.

Il faut prendre très au sérieux ces tentatives de mainmise patronale sur l'information disponible car elles sont révélatrices d'un projet cohérent. La vision idéale du « dialogue social » pour les directions de grandes entreprises serait de se contenter de rencontres avec quelques permanents syndicaux ne se déplaçant jamais sur le terrain et ne rendant compte aux salariés qu'à l'occasion d'élections ponctuelles, le plus espacées possibles (4 bis). Toute vie syndicale authentique est niée par cette conception (qui inspire également les désastreux arrêts de la Cour de cassation sur la négociation collective et les avantages catégoriels : les « conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote » (5)). Elle permet au surplus, pendant l'exercice de cette confidentialité, de retourner, plus ou moins habilement le silence forcé des élus contre eux notamment en distillant auprès des salariés l'idée que le fonctionnement même des instances est la source de l'opacité de la réorganisation. On en revient toujours à cet énoncé fondamental : « la mission des comités d'entreprise (...) implique qu'ils puissent décider de tenir les salariés informés des problèmes dont ils ont débattu » (6).

(1) CA Paris 11 mars 2013, Dr Ouv. 2013 p.699 n. A. Mazières.

(2) TGI Lyon 9juill. 2012, Dr Ouv. 2013 p.22 n. C. Ménard et A. Mazières.

(3) P+B sur ce seul moyen.

(4) v. les obs. sous l'arrêt d'appel.

(4 bis) v. not. les études de J. Diringier et A. Hege sur les effets de la réforme de la représentativité en 2008, au Dr. Ouv. 2014 p.459 et p.465 et précédemment P. Rennes, Analyses et documents économiques, n°50 p.67 et n°51 p.19.

(5) Soc. 27 janv. 2015, p. n°13-22.179, Dr Ouv. 2015 p.283 n. P. Masson.

(6) Soc. 18 fév. 1982, Bull. n°110, rendu en matière d'affichage.

Le respect de cette exigence légale devra être examiné avec soin lors de l'homologation ou la validation des PSE par l'Administration, dans le cadre de la procédure introduite par la loi dite de sécurisation de l'emploi (7). On a d'ailleurs déjà pu remarquer cette mise en œuvre dans une décision administrative récente relative à un PDV (8).

La cassation intervient sur un point de droit – l'appréciation sur le caractère exclusivement à l'initiative des salariés, ou pas, des ruptures de contrats de travail – qui ne fait pas l'objet d'une publication au Bulletin.

A.M.

(7) sur ce nouveau régime, v. J.Ph. Mazaud, « Le nouveau régime des P.S.E. : l'approche du juge administratif », Dr. Ouv. 2015, p.246 ; A. Denis et M.-C. Sarrazin « Plan de sauvegarde de l'emploi : le droit public s'invite à la table des négociations », Dr. Ouv. 2014 p.347 rect. p.404. V. *supra* l'étude de J. Dirringer et M. Sweeney.

(8) Dr. Ouv. 2015 p.290 spec. p.291.